

Beste raadsleden en fractievoorgangers,

Vanavond staat de bestuursopdracht 'Een diverse en inclusieve organisatie' op de agenda. Deze opdracht geeft een mooie ambitie aan. Dit valt samen met de aandacht die er is voor het doel van een inclusieve arbeidsmarkt. Hierover schrijft koepelorganisaties Ieder(in) i.r.t. het VN-verdrag Handicap: [Nieuw kabinet moet vol gaan voor inclusieve arbeidsmarkt - Iederin](#)

Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt behelst meer dan alleen het bevorderen van de arbeidsparticipatie. Het VN-verdrag Handicap is daar heel duidelijk over. Volgens het verdrag horen deze aspecten bij de inclusieve arbeidsmarkt:

- mensen met een beperking werken op hun eigen niveau
- werken loont
- er is passende ondersteuning beschikbaar op de werkplek of bij het zoeken van werk
- het werk is (grotendeels) duurzaam
- er is (carrière) perspectief voor persoonlijke en professionele ontwikkeling

Een aantal van deze punten worden ook al genoemd in de bestuursopdracht.

De inzet sluit aan bij signalen die wij als Apcg ook ontvangen:

De manier waarop de vacature is geschreven is van invloed op wie er op reageert. Hoe spreek je iemand aan? Er zijn trainingen om inclusieve vacatures te schrijven. Tip is om ook hierover feedback te vragen van mensen die bij de gemeente werken, vooral over de drempels in de vacatures (functie-eisen ed).

Vooraf onderzoeken of het werk passend te maken is: instapplekken, duo-banen, opgeknipte functie. Niet iedereen heeft meteen de vereiste werkervaring. Niet iedereen kan fulltime werken. Voorbeeld dat sollicitanten wel een opleiding hebben gevolgd, maar nooit toegang hebben gehad tot een betaalde baan. Of mensen hebben geen voltooide opleiding, of niet op hun eigen niveau, maar wel kwaliteiten en ambities. Voor werkervaring zou dan breder moeten worden gekeken dan betaald werk. Er zouden traineeships of varianten daarop ontwikkeld moeten worden voor alle leeftijdscategorieën. Eventueel vormen van werken en leren mogelijk maken ook op hoger niveau.

Er is kennis nodig bij de werkgever over wat er geregeld moet worden om het werk vanaf het begin goed te kunnen doen, anders bestaat de kans dat de werknemer afhaakt.

Ook moet er kennis aanwezig zijn (of kennis waar informatie te vinden is) bij de werkgever over financiële gevolgen van indiensttreding van de kandidaat en wat het gevolg is als de werknemer meer of minder gaat werken. Om te voorkomen dat werknemer met schulden komt te zitten. Voorbeeld van werknemer met Wajong die veel geld moest terugbetalen.

Daarnaast is er ondersteuning nodig om het werk te behouden of om door te groeien. Alle mensen die in het werk belemmeringen ervaren, moeten passende ondersteuning kunnen krijgen. Zodat ze echt in een gelijkwaardige positie komen. Het kan zijn dat iemand uit de functie groeit, maar dat alternatieven te complex zijn. Of juist een stapje terug wil doen. Een mogelijkheid is dan werk aanpassen aan de persoon.

Hoe zorg je er voor dat mensen zich welkom voelen? Een voorbeeld hiervan is dat een werknemer zich voortdurend onderschat kan voelen door collega's. Soms worden mensen ook gepest door collega's.

Denk aan netwerken op de werkvloer waar werknemers met een beperking informatie kunnen uitwisselen en waar de gemeente kennis die kan bundelen. [Samen sterk zonder stigma](#) is een organisatie die dit ondersteunt.

Ik hoop u zo voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, neem dan gerust contact met ons op.

Met vriendelijke groet,
namens Arnhems Platform Chronisch zieken en Gehandicapten.

Dick Cochius, voorzitter